

MEMORIA DEL PROYECTO ESTRATÉGICO DE FORMACIÓN Y MEJORA DOCENTE CONVOCATORIA DE 2011

“TALLER DE ELABORACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD”

Datos del proyecto:

- Titulación implicada: Master en Estudios Interdisciplinares de Género (Facultad de Derecho)
- Asignaturas:
 - Derechos Fundamentales y libertades públicas de las mujeres
 - Tutela judicial efectiva de la igualdad
 - Solución de conflictos de género a través del Derecho Procesal
 - Metodología de la investigación
- Profesores implicados:
 - Prof.^a Dr.^a Ángela Figueruelo Burrieza
 - Prof. Dr. Fernando Martín Diz
 - Prof.^a Dr.^a Lourdes Santos Pérez
 - Prof.^a Dr.^a Marta del Pozo Pérez
 - Prof.^a María Luisa Ibáñez Martínez
- Colaboradora externa:
 - Dña. Teresa María Gómez-Patrana Jimeno
- Coordinadora del proyecto:
 - Prof.^a Dr.^a Marta León Alonso

Breve descripción del proyecto:

El objetivo principal de este proyecto de innovación docente es enseñar a los estudiantes del Master en Estudios Interdisciplinarios de Género cómo se diseña, se elabora y se implementa un plan de igualdad en una empresa.

Los planes de igualdad son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a eliminar la discriminación por razón de sexo y así alcanzar en el seno de la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. Este instrumento se contempla en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Cuando las empresas tengan más de doscientos cincuenta trabajadores, la elaboración y aplicación del plan de igualdad tendrá carácter obligatorio. También será obligatorio cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicación. Para el resto de empresas, será voluntario.

Siendo este el actual marco legal, se ha considerado fundamental que los estudiantes de este Master se acerquen, desde una perspectiva práctica e interdisciplinar, a una realidad en la que se van a tener que desenvolver como profesionales.

Para la impartición del taller se ha contado con la colaboración de doña Teresa María Gómez-Pastrana Jimeno, gerente de la consultora IINAAS (<http://www.iinaas.com>) que realiza, entre otros servicios, trabajos de investigación y asesoría en cuestiones de género, teniendo en cuenta aspectos económicos, medioambientales y sociales. Además de por su experiencia profesional, la presencia de doña Teresa María Gómez-Pastrana tiene una especial significación, ya que fue alumna de la primera promoción del Master en Estudios Interdisciplinarios de Género.

Actividades realizadas

El proyecto se ha ejecutado en dos fases, una de carácter presencial y otra de trabajo fuera del aula.

A. Trabajo en el aula

En el mes de noviembre de 2011 se organizaron dos sesiones de trabajo de cuatro horas de duración. El taller fue dirigido por la colaboradora externa, doña Teresa María Gómez-Pastrana Jimeno.

Con carácter previo a las sesiones presenciales, se entregó a los estudiantes el *Manual para elaborar un plan de igualdad en la empresa*,

editado por el Instituto de la Mujer. Este manual es uno de los mejores compendios que existen en la actualidad para conocer, paso a paso, cómo se diseña, se implementa y se controla la aplicación de los planes de igualdad en las empresas. Este manual se puede consultar en: <http://www.inmujer.es/ss/Satellite?blobcol=urldata&blobheader=application%2Fpdf&blobheadervalue1=Content-disposition&blobheadervalue1=inline&blobkey=id&blobtable=MungoBlobs&blobwhere=1244651952845&ssbinary=true>

Las sesiones se estructuraron en dos bloques, uno *teórico* y otro *práctico*. En el bloque teórico, se dieron a conocer las herramientas básicas de diseño de un plan de igualdad y se explicó la secuencia temporal que se ha de seguir. En el bloque práctico se analizó, paso a paso, el plan de igualdad de la Constructora Molina e hijos, S.L., y se expusieron otras medidas llevadas a cabo en el ámbito empresarial en material de igualdad.

La profesora Gómez-Pastrana utilizó para su exposición el siguiente material, que se puso a disposición de los estudiantes a través de la plataforma *Stadium*:



inos **DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO**


Es la forma de dividir el trabajo socialmente necesario, sobre la base del sexo de las personas, construida histórica y socialmente.

Tiene dos principios:

- Principio de separación:** Hay trabajos de hombres y de mujeres.
- Principio jerárquico:** Un trabajo de hombre está más valorado que un trabajo de mujer.

inos **BRECHA DE GÉNERO**

Se refiere a las diferencias que sufren las mujeres en el acceso, en la participación de los recursos, los servicios, las oportunidades o los beneficios del ámbito social, político o económico.



Entre otras, encontramos:

- La Brecha Digital de Género.
- La Brecha Salarial de Género.

inos **TECHO DE CRISTAL**



Superficie superior invisible en la carrera laboral de las mujeres, difícil de traspasar, que impide seguir avanzando.

Hace referencia a las dificultades que a menudo encuentran las mujeres, por lo general en el mercado laboral, para desarrollar plenamente sus capacidades, dificultades vinculadas a estereotipos y prejuicios acerca de sus roles.

Se refiere a las formas de discriminación indirecta que obstaculizan la promoción de las mujeres.

inos **CONCILIACIÓN EN LA VIDA LABORAL, DOMÉSTICA, FAMILIAR Y PERSONAL**

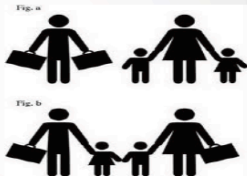


Una de sus finalidades es impulsar la presencia de las mujeres en el ámbito laboral, pero evitando la "doble presencia" (ámbito privado y ámbito público) puesto que también hay que concienciar y animar a los hombres a asumir sus responsabilidades familiares, para que AMBOS puedan disfrutar de los derechos sociales básicos en un plano equitativo.

inos **CONCILIACIÓN EN LA VIDA LABORAL, DOMÉSTICA, FAMILIAR Y PERSONAL**

Necesidad de compatibilizar el trabajo remunerado con el trabajo doméstico y las responsabilidades familiares.

Además, no podemos olvidar la esfera privada, individual para cada persona.



inos **CONCILIACIÓN EN LA VIDA LABORAL, DOMÉSTICA, FAMILIAR Y PERSONAL**

La fórmula IDEAL:




**IMPORTANCIA DE LOS PLANES DE
IGUALDAD EN EMPRESA**

EMPRESA
PROMOTORA
DE IGUALDAD





**POR QUÉ ES INTERESANTE LA
INCORPORACIÓN DE LA IGUALDAD
EN UNA EMPRESA**

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

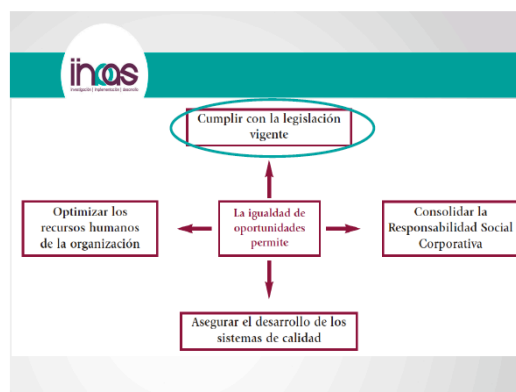
Se refiere a la participación activa y equilibrada de todas las personas, independientemente de su sexo, en todas las áreas de la vida pública y privada.




¡PERO MI EMPRESA NO DISCRIMINA!

No es cuestión sólo de no discriminar, la igualdad es muy rentable para las empresas porque...






CUMPLIR CON LA LEGISLACIÓN VIGENTE

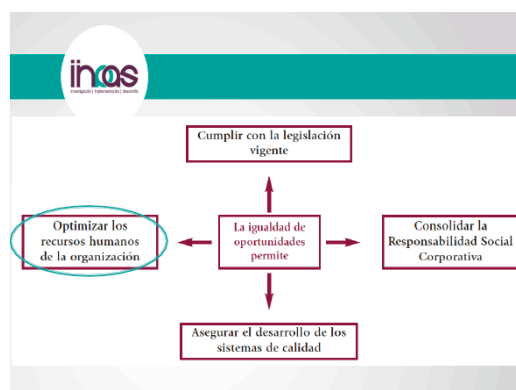


España aprobó la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Según esta ley está prohibida cualquier discriminación (directa o indirecta) tanto a nivel europeo como estatal.

Las instituciones públicas promueven en el ámbito empresarial la implicación y cooperación del empresario y la representación sindical de trabajadoras y trabajadores para:

- Implementar medidas de acción positiva para suprimir diferencias.
- Desarrollar planes de igualdad para prevenir discriminaciones.
- Integrar inquietudes sociales en sus relaciones y actividades



inos OPTIMIZAR LOS RRHH DE LA ORGANIZACIÓN

Reconocer el entorno económico en el que se mueven las empresas, junto a la estrategia de calidad hace que surja la necesidad de gestionar el conocimiento de las personas de la empresa.

La óptima gestión del conocimiento requiere equipos de trabajo cohesionados, donde participen personas que aporten todos sus saberes, conocimientos y experiencias a la organización.



inos OPTIMIZAR LOS RRHH DE LA ORGANIZACIÓN

El tejido empresarial español se caracteriza por:

Un mercado globalizado.

Acelerados cambios tecnológicos y de equipos humanos altamente adaptables, cualificados y flexibles.

Un mercado laboral en que:

- la mano de obra envejece.
- la demanda de mano de obra cualificada es cada vez mayor.
- la participación de mujeres cualificadas es creciente.

Para ser competitivas, requieren integrar en sus plantillas personas preparadas, cualificadas y motivadas, con capacidad de aprendizaje, creatividad, flexibilidad y adaptabilidad.

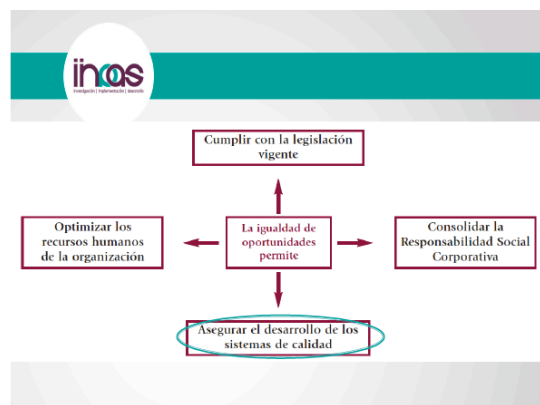
inos OPTIMIZAR LOS RRHH DE LA ORGANIZACIÓN

Algunos de los tradicionales patrones de género están cambiando:

- Muchas han retrasado posibles maternidades para consolidar sus carreras profesionales y de todo tipo de carreras académicas.
- Participan con interés en la formación continua.

Desaprovechamiento generalizado de su potencialidad y de su valía:


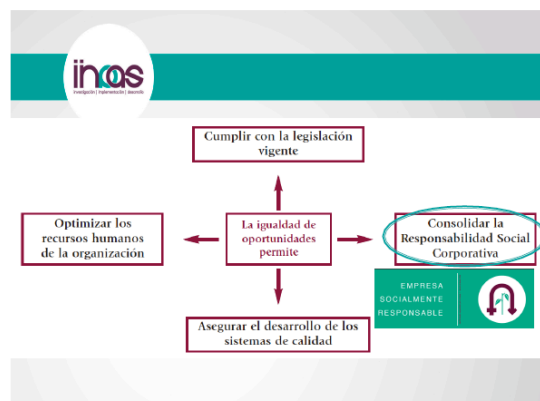
- Se asignan a las mujeres habilidades distintas a la de los hombres.
- Existe fuerte división entre los roles de las mujeres y de los hombres (Contratos más precarios, puestos de menos responsabilidad...)
- Se identifican las responsabilidades familiares y domésticas como propias de las mujeres.

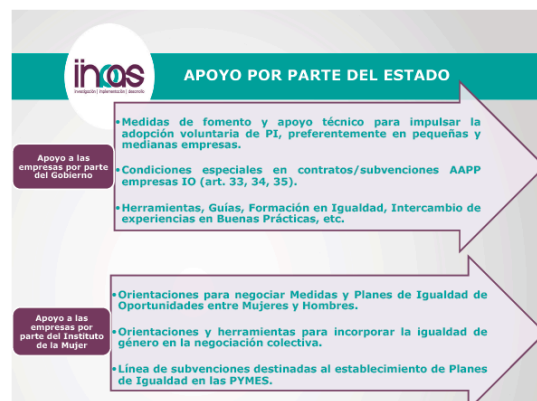
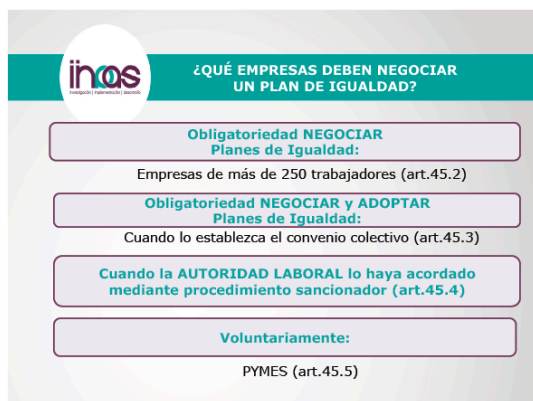
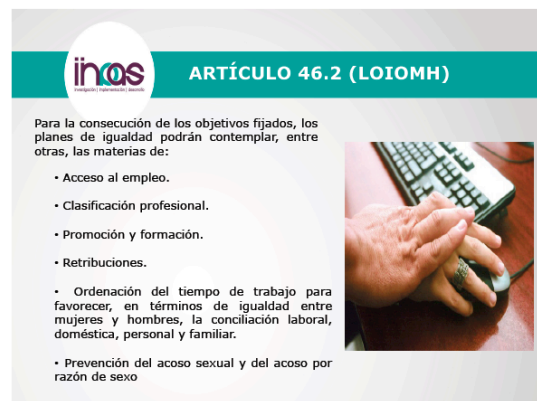
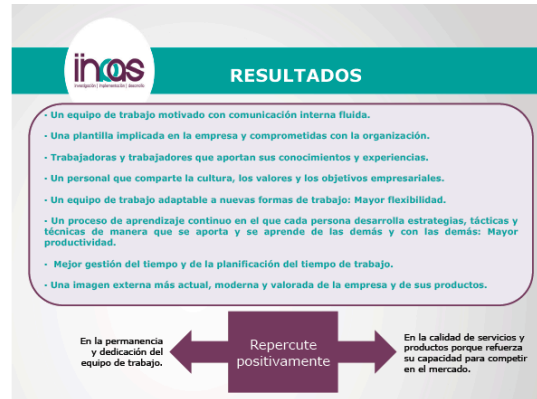


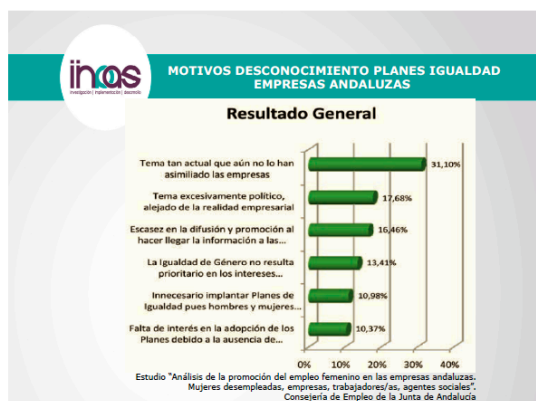
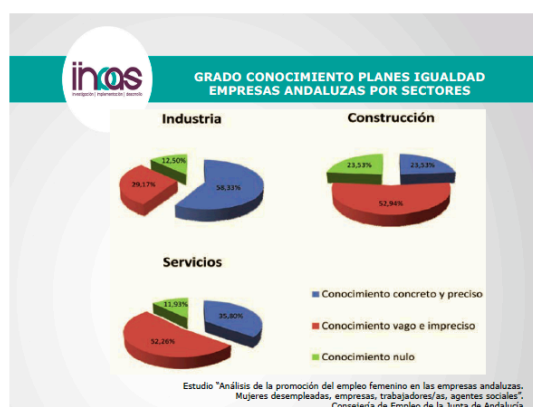
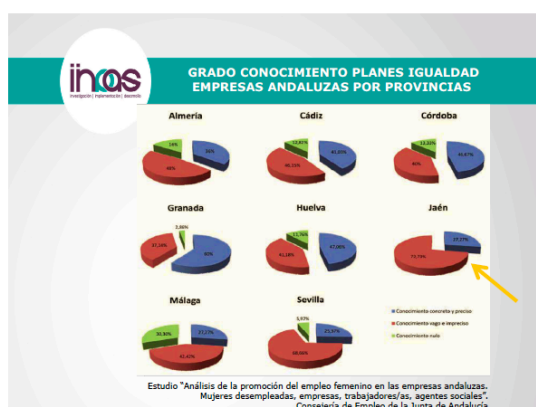
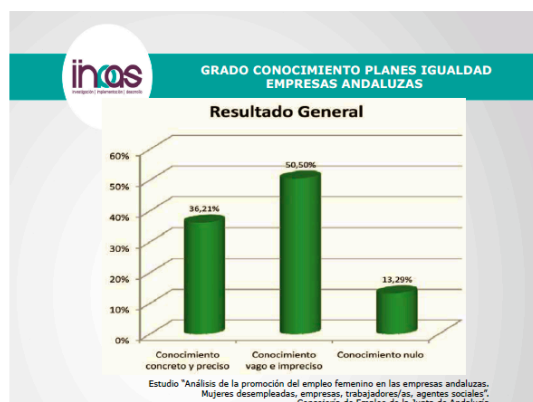
inos ASEGURAR DESARROLLO SISTEMAS CALIDAD

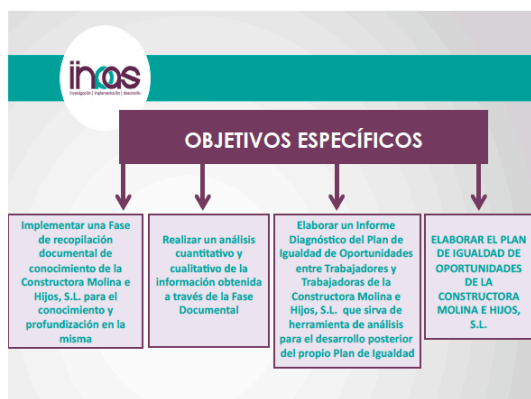
Las empresas que incorporan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de manera TRANSVERSAL –como principio de la organización- en la gestión de sus recursos humanos, además de reflejar un avance acorde a la transformación actual de la sociedad, obtienen ventajas de importante valor económico.

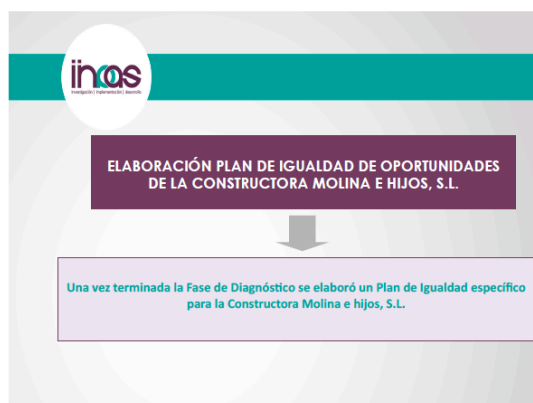
CALIDAD TOTAL, entendida como una estrategia integral, un estilo de gerencia de la empresa centrada en las personas, que entiende que es imposible trabajar con calidad si las condiciones en las que se trabaja son desfavorables para la persona.
















Linares (Jaén)
 Calle Mayor nº 12
 C.P. 21.700 Tlf: +34 923 875 128
 info@linares.es www.linares.es

Construcción de una Base de datos en el Polígono de los Jerónimos Linares (Jaén)	
Objetivos	Construir una base de datos que ayude al personal de la parcela de la empresa y al resto de empresas de la zona del Polígono de los Jerónimos a tener un servicio cercano para los trámites de las personas de la zona trabajadoras.
Acciones concretas	<ul style="list-style-type: none"> - Crear convenio con empresas afines de la zona que ayude a la construcción. - Crear un convenio con el Ayuntamiento del municipio de Linares de forma de convenio de colaboración en especie, firma definitiva en julio 2009. - Construcción de la parcela.
Acciones de apoyo a la integración de la igualdad de oportunidades	Construcción de un servicio técnico principalmente para ayudar a la integración de las mujeres trabajadoras, para ayudar a las personas de la empresa que pueden beneficiarse de este servicio.
Cronograma	Terminación del edificio 2012
Personas responsables	Personal Polígono Jerónimos
Presupuesto	Se está buscando financiación de bancos, entidades privadas y subvenciones afines, hay un compromiso por parte de la Constructora Linares con el Ayuntamiento de Linares de recibir con todos los recursos esta posibilidad. Se está ya trabajando en ello.





CERTIFICA QUE
CONSTRUCTORA MOLINA E HIJOS S.L.

con C.I.F. **B-23.206.824** cumple la Ley 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) del Estado Español y la Ley 12/2007 para la promoción de la igualdad de género, de la Comunidad Autónoma de Andalucía con la realización de su:


Plan de Igualdad de Oportunidades para las trabajadoras y los trabajadores

Y para que conste a los efectos oportunos, se expide en Linares (Jaén) a 21 de Mayo de 2010.



Empresa Promotora de Igualdad


Fdo. Teresa María Gómez Pastoriza Jimeno
 Gerente y coordinadora de proyecto



SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento durante todo el desarrollo del Plan permite comprobar la consecución de los objetivos propuestos para cada acción y conocer el proceso de desarrollo, con el objetivo de introducir otras medidas si fuera necesario o corregir posibles desviaciones.


La evaluación de los resultados y efectos de las prácticas desarrolladas y los procesos en la empresa es necesaria

Permite la revisión de las prácticas en función de los resultados de la evaluación para facilitar el cumplimiento del objetivo de igualdad de la organización



SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN




Curso Plan de Igualdad en Igualdad al personal trabajador en la oficina de Conservatorio Judicial y Tercer S.L.	
Indicadores de resultados	Nivel de ejecución del curso
	Grado de desarrollo de los objetivos planteados
	Relación entre objetivos del plan y nivel de ejecución del mismo
	Efectos no previstos de la actuación
Indicadores de procesos	Nivel técnico y perfil profesional de acciones formativas del curso
	Evaluación de nuevas acciones formativas
	Grado de adecuación de los recursos humanos
	Grado de adecuación de los recursos materiales
Indicadores de impacto	Tradiciones y costumbres
	Formación y crecimiento de la acción
	Grado de difusión entre la plantilla
	Apoyo y participación del curso


ACTUACIONES REALIZADAS 2010

Convenio Universidad de Jaén








ACTUACIONES REALIZADAS 2010


Convenio Cámara Comercio Linares (Jaén)





ACTUACIONES REALIZADAS 2010


Distintivo de Igualdad






ACTUACIONES REALIZADAS 2010

Subvención "Estudio necesidades conciliación Polígono Industrial Los Jarales"



ACTUACIONES REALIZADAS 2010

Conferencia en la Universidad de Salamanca
"Planes de Igualdad en las empresas: CMH como experiencia"



**CURSO
2009-2010**

PROGRAMA OFICIAL DE POSTGRADO EN
ESTUDIOS DE GÉNERO Y POLÍTICAS DE IGUALDAD
MÁSTER EN ESTUDIOS INTERDISCIPLINARES DE GÉNERO

ACTUACIONES REALIZADAS 2011

**CURSO INTERNO PARA EL PERSONAL LABORAL:
"NUEVAS MASCULINIDADES"**



NUEVAS
MASCULINIDADES

ACTUACIONES REALIZADAS 2011

**ACTIVIDAD TEATRAL CON PERSONAL LABORAL:
NOTICIERO EMPRESARIAL**



ACTUACIONES REALIZADAS 2011

**CURSO INTERNO PARA EL PERSONAL LABORAL:
"CÁNCER, GÉNERO Y SALUD LABORAL"**



LA PAREJA
QUE NO SE VE

EL CÁNCER
QUE NO SE VE

CÁNCER, GÉNERO Y
SALUD LABORAL

**CONVENIO DE COLABORACIÓN
AYUNTAMIENTO DE LINARES (Jaén)**

**PROGRAMA CONCILIAN I PACTO POR LA
CONCILIACIÓN LOCAL**



Programa
Concilian

ACTUACIONES REALIZADAS MARZO 2011

**DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER: EXPOSICIÓN
DEL INSTITUTO DE LA MUJER: "LA OTRA MIDAD DE LA
CIENCIA".**



DÍA INTERNACIONAL
DE LA MUJER

GALEA MUNICIPAL DE EXPOSICIONES

B. Trabajo fuera del aula

Concluido el taller, se inició la fase de trabajo personal de los estudiantes, tutelados por los miembros del grupo de innovación MEGUS.

El objetivo de esta segunda fase fue implicar activamente a los asistentes al taller en la elaboración de un plan de igualdad, que se debía enviar a la coordinadora de este proyecto de innovación docente antes de que concluyera el primer cuatrimestre, para su corrección y posterior calificación por el profesorado implicado. La realización de esta actividad se ha evaluado y se ha incorporado a la nota final de las cuatro asignaturas implicadas.

Para la evaluación de esta actividad, además de tener en cuenta la asistencia y participación en el taller, se ha valorado la capacidad del estudiante para:

1. diagnosticar la situación de partida en la que se encuentra la empresa
2. fijar los objetivos a alcanzar en materia de igualdad;
3. establecer estrategias y prácticas necesarias para la consecución de dichos objetivos;
4. aplicar las medidas previstas;
5. llevar a cabo el seguimiento y evaluación de la efectividad de las mismas;
6. capacidad para, en su caso, proponer medidas correctoras.

Resultados y conclusiones

El grado de satisfacción de los participantes en este taller ha sido alto. Esta actividad les ha brindado la oportunidad de comprobar cómo se hace efectivo en la práctica el mandato de elaborar planes de igualdad contenido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Así mismo, ha sido muy positiva la valoración que ha merecido la participación de la colaboradora externa doña Teresa María Gómez-Pastrana Jimeno, gerente de la empresa consultora INAAS. En primer lugar, porque ha permitido a los estudiantes un contacto directo con la realidad empresarial española y su implicación en la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. En segundo lugar, porque doña Teresa María Gómez-Pastrana Jimeno siendo egresada del Master de Estudios Interdisciplinarios de Género optó por el autoempleo y creó su propia empresa, con lo cual ha servido de incentivo para las personas que en este momento se encuentran cursando estudios de especialización en la Universidad de Salamanca.